

**Oggetto: introduzione di un sistema di rilevazione accessi ovvero di un controllo a distanza sull'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti (art. 23 del d.lgs. 151/2015)**

Cari Colleghi buongiorno,

come noto ai più, domani 28 luglio (giorno successivo alla erogazione degli stipendi (coincidenza?!), verrà avviato il processo di verifica accesso tramite i famosi "tornelli" alle sedi del GBI di Roma e Milano.

Lo comunica sul portale del Gruppo bancario il nostro nuovo simpatico collega **HùBA**, quello che lavora sempre per noi 24/24-365/365 **e non si ammala mai**.

Ricordiamo le motivazioni addotte per l'avvio di questa nuova operatività, ovvero:

- la "security" ai "fini della tutela del patrimonio aziendale";
- la "safety" ovvero la "salvaguardia della tutela fisica del lavoratore".

L'operatività adottata, ricade dunque sotto la legge 151/2015 o "Jobs Act" che disciplina l'**utilizzo degli strumenti tecnologici che il datore di lavoro assegna ai propri dipendenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa** inclusi gli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze (c.d. lettori badge) riconoscendone l'uso anche per "legittimi" controlli sull'operato del lavoratore (c.d. controllo diretto).

Con la pubblicazione su **HùBA**, la parte datoriale ha adempiuto sia agli obblighi in materia di informativa al dipendente, sia a quelli previsti in materia di privacy (decreto legislativo n. 196/2003), perfezionando così l'iter di introduzione di questa forma di controllo diretto.

Pertanto, al di là dei contenuti dell'**accordo sindacale che questa SIGLA NON HA SOTTOSCRITTO**, (in quanto non richiesta dalla legge ma soprattutto priva di maggiori effettive tutele rispetto a quanto indicato dalla normativa richiamata) riteniamo **NECESSARIO RIBADIRE** come sia **importante essere consapevoli che le informazioni raccolte potranno anche essere utilizzate a fini connessi al rapporto di lavoro, come peraltro ricordato in più occasioni dai Responsabili della Capogruppo**.

Perché, al di là delle "buone volontà" espresse sui tavoli negoziali dai Sindacati firmatari e dalla Controparte, occorre ricordare come, a seguito della introduzione del Jobs Act, in Italia, **i licenziamenti per motivi disciplinari abbiano registrato un aumento del 30% rispetto a quelli registrati nei primi due mesi del 2016; licenziamenti che sono saliti del 64,9% se li si confronta con i primi due mesi del 2015 quando non erano ancora in vigore le norme del Jobs Act** (fonte INPS riferita ad aziende con più di 15 dipendenti).

Nell'invitare la parte datoriale e i lavoratori a comportarsi in maniera adeguata e consapevole, rimaniamo convinti che molti Colleghi vivranno l'introduzione di questo strumento di controllo come una ulteriore **mortificazione professionale**, sentimento che ben si distanzia dai famosi valori etici (Apertura, Cooperazione, Coraggio, Eccellenza, Merito) che sarebbero alla base di un ancora, purtroppo, atteso cambiamento di questo Gruppo bancario.

Cordiali saluti.

Roma, 27/07/2017

Il Coordinamento Sindacale Sincra-UGL Credito

Gruppo Bancario Iccrea